



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE
(ART. 52, COMMA 1BIS, DEL D. LGS. 165/2001 E ARTT. 13 E 15 DEL CCNL CFL 16/11/2022)**

Approvato dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 168 del 31/7/2023



RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

D. Lgs. 165/2001 – Art. 52, comma 1bis – Disciplina delle mansioni

I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente

CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 – Art. 13

Art. 13 Norme di prima applicazione

1. Omissis

5. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione.

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 – Art. 15

Art. 15 Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

TABELLA "C" – Tabella di corrispondenza – Art. 13, comma 6, del CCNL Comparto funzioni locali 16/11/2022

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) l'assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di

	<p><i>classificazione;</i></p> <p><i>oppure</i></p> <p><i>b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;</i></p>
<p>da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione</p>	<p><i>a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;</i></p> <p><i>oppure</i></p> <p><i>b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.</i></p>

INDICE

Art. 1 – Oggetto

Art. 2 – Progressioni tra le aree “a regime” – Art. 52, comma 1bis, D. Lgs. 165/2001 s.m.i. (art. 15 CCNL Funzioni Locali 22.11.2022)

Art. 3 – Criteri di valutazione delle procedure comparative ex art. 15 CCNL Funzioni Locali 22.11.2022 e relativi punteggi

Art. 4 – Progressione tra le aree (in deroga) di cui all’art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022

Art. 5 - Avviso della procedura comparativa (art. 15 CCNL CFL 16.11.2022)/procedura valutativa (art. 13 CCNL CFL 16.11.2022)

Art. 6 – Requisiti generali di partecipazione

Art. 7 – Modalità di pubblicizzazione, presentazione delle domande di partecipazione

Art. 8– Attività preliminari

Art. 9 – Commissione esaminatrice

Art. 10 – Graduatoria finale

Art. 11 – Norme finali

Art. 1 – Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina in applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001 s.m.i. le procedure comparative **“a regime”** per la progressione tra le aree del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali previste dall'art. 15 CCNL Funzioni Locali 22.11.2022 per la valorizzazione delle professionalità interne all'Ente (*cd. Progressioni tra le aree “ordinarie”*).
2. In applicazione del citato art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001 s.m.i. il presente regolamento disciplina altresì le procedure valutative per le progressioni tra le aree **“in deroga”**, secondo le regole dettate dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni Locali 22.11.2022, possibili in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il 31.12.2025, cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza allegata al CCNL funzioni Locali 2019-2021 (*cd. Progressioni tra le aree “straordinarie”*).
3. La Città metropolitana, nell'ambito del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) inserito nella sezione 3 del Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO), ha facoltà di prevedere, nel rispetto delle previsioni normative e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto di riferimento, le progressioni tra le aree a regime e/o con la procedura transitoria.

Art. 2 – Progressioni tra le aree “a regime” – Art. 52, comma 1bis, D. Lgs. 165/2001 s.m.i. (art. 15 CCNL Funzioni Locali 22.11.2022)

1. Alla procedura per la progressione tra le aree può partecipare il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Città Metropolitana di Bari destinatario del CCNL del comparto Funzioni Locali appartenente all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) anzianità minima di trentasei mesi maturata con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato presso Pubbliche Amministrazioni individuate ai sensi dell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 s.m.i. di cui 24 mesi maturati presso la Città Metropolitana di Bari;
 - b) Valutazione positiva ($\geq 60/100$) conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - c) Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni antecedenti la data di indizione dell'Avviso;
 - d) Titolo di studio e requisiti professionali previsti per l'accesso all'impiego dal vigente Regolamento dei Concorsi e delle Selezione dell'Ente rispetto ai posti da ricoprire.
2. Tutti i requisiti devono essere posseduti, a pena di esclusione dalla procedura comparativa, alla data di scadenza del termine stabilito dall'Avviso per la presentazione delle domande di partecipazione.

Art. 3 – Criteri di valutazione delle procedure comparative ex art. 15 CCNL Funzioni Locali 22.11.2022 e relativi punteggi

1. I criteri di valutazione della procedura comparativa per la progressione tra le aree sono:
 - la valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato

possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità);

- il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria;
- il numero e la tipologia di incarichi rivestiti inerenti la famiglia professionale del posto da ricoprire.

2. Ai suddetti criteri di valutazione per la progressione tra le aree è attribuito il seguente peso:

NN	Criterio	Peso massimo attribuibile
a	Valutazione positiva delle performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni di servizio	30
b	Titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno	50
c	Numero e tipologia incarichi rivestiti rispetto alle funzioni e alle attività del profilo da ricoprire	20
TOTALE PESO		100

3. L'Avviso di procedura comparativa dovrà prevedere per la progressione all'area superiore l'attribuzione dei punteggi fino ad un **massimo di punti 100 (cento)**, come di seguito indicati:

a. Valutazione positiva delle performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni di servizio fino ad un massimo di punti 30 (trenta): la valutazione è rinvenibile dalle schede di valutazione del candidato disponibili nell'Ente e riferite al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di indizione dell'Avviso.

Sarà effettuata la media aritmetica semplice dei punteggi sulla scorta delle valutazioni attribuite al candidato nelle schede di valutazione per ogni anno del triennio di valutazione che precede l'anno di pubblicazione dell'Avviso per il quale risulti concluso e perfezionato il relativo processo valutativo.

In presenza di più valutazioni infra annuali è calcolata prima la media del punteggio su base annua e poi la media su base triennale. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità del triennio precedente l'anno di pubblicazione dell'avviso, si terrà conto delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Per i dipendenti che prestano o abbiano prestato nel triennio considerato la loro attività lavorativa presso altri Enti/Amministrazioni in posizione di comando/assegnazione temporanea verrà attribuito il valore delle valutazioni acquisite dall'Ente utilizzatore.

Il punteggio minimo che dà luogo all'erogazione delle indennità collegata alle performance secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) è pari a punti 60/100. I punteggi da attribuire al predetto calcolo seguono il metodo nella Tabella performance-punteggi che segue (le frazioni di unità uguali o inferiori a 0,5 delle medie di valutazione del triennio si arrotondano per difetto; le frazioni superiori a 0,5 si arrotondano per eccesso all'unità).

Tabella performance-punteggi	
Media Valutazione triennio	Punteggio
Oltre 99	30
>90 - fino a 99	25

>80 - fino a 90	20
>70 - fino a 80	15
>60 - fino a 70	10
60	5

b. **Possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno fino ad un massimo di 50 (cinquanta) punti di seguito ripartiti:**

b.1) Titoli di studio/abilitazioni professionali ulteriori rispetto all'accesso dall'esterno con un punteggio fino a un massimo 20 (venti) punti determinati secondo la seguente "Tabella titoli-punteggi":

Tabella titoli-punteggi	
Titolo/abilitazione	Punteggi
Diploma professionale	1,25
Diploma di scuola secondaria	2,5
Laurea triennale	6,25
Seconda laurea triennale	3,75
Laurea specialistica/laurea magistrale (<i>assorbono il punteggio della laurea triennale</i>), Diploma di laurea vecchio ordinamento	11,25
Ulteriore laurea specialistica/laurea magistrale, diploma di laurea vecchio ordinamento	5
Master universitari ai sensi del DM 270/2004	2,5
Corso di perfezionamento universitario di durata annuale (anno accademico) disciplinato dal MIUR	1,87
Diploma di specializzazione (grado/titolo universitario di 3° ciclo)	5
Dottorati di ricerca (grado/titolo universitario di 3° ciclo)	5
Abilitazioni professionali regolamentate dalla legislazione nazionale che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali	2,5
Certificazioni informatiche	1,25
Titoli abilitanti all'esercizio di specifiche funzioni a seguito di corsi di formazione certificati con esame finale	1,25

Non sono in ogni caso valutabili i titoli di studio richiesti per l'accesso e quelli inferiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno al posto da ricoprire.

b.2) Competenze professionali fino ad un massimo di 20 (venti) punti, maturate in relazione al servizio, alle attività e alle funzioni del profilo da ricoprire, nel corso dell'esperienza lavorativa per lavoro prestato a tempo determinato e indeterminato alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii. in profili professionali ascritti all'area immediatamente inferiore a quella del posto da ricoprire mediante progressione verticale. **Le competenze professionali maturate, risultanti dal curriculum vitae, sono valutate dalla Commissione, con l'attribuzione fino ad un massimo di punti 20 (venti), nel corso di apposito Colloquio di approfondimento.**

b.3) Superamento di precedenti procedure selettive, attinenti l'area professionale cui si concorre, presso l'Ente e/o altre pubbliche amministrazioni, per graduatorie in corso di validità, fino ad un massimo di punti 10 (dieci): per idoneità in concorsi pubblici/selezioni pubbliche per posti di pari o superiore inquadramento rispetto all'attuale si attribuiscono punti 2 per ognuna.

c. numero e tipologia di incarichi rivestiti inerenti la famiglia professionale del posto da ricoprire fino ad un massimo di punti 20 (venti) volti ad evidenziare l'ulteriore livello di qualificazione professionale acquisito nella categoria/area di inquadramento:

c.1) incarichi di insegnamento di durata non inferiore a 3 mesi; componente commissioni di gara/concorso presso l'Ente e/o in altre Pubbliche Amministrazioni; relatore a convegni, seminari, corsi: punti 1,25 per ognuno sino ad un massimo di punti 5;

c.2) pubblicazioni scientifiche relative inerenti il posto da ricoprire: punti 1,25 per ognuna fino ad un massimo di punti 2,5 (in caso di pubblicazione curata da più autori punti 0,5 ciascuna: perché sia valutata tale pubblicazione è necessario che nella stessa la parte curata dal candidato sia chiaramente evidenziata rispetto alle altre);

c.3) attività di collaborazione ovvero di consulenza, ricerca e/o studio ed incarichi in organismi interni presso Pubbliche Amministrazioni inerenti il posto da ricoprire: fino a un massimo di punti 5,00 così attribuiti:

c.3.1) collaborazione coordinata e continuativa e/o progetto per ogni anno o frazione superiore a sei mesi punti 1,25;

c.3.2) incarichi di consulenza, ricerca e studio ed incarichi in organismi interni punti 2,5 per ognuno;

c.3.3) attività professionali documentate ed autocertificate ai sensi di legge non riferibili ai titoli già valutati nelle precedenti categorie idonee ad evidenziare ulteriormente il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco dell'intera carriera anche all'interno dell'Ente e l'attitudine all'esercizio delle funzioni connesse al posto da ricoprire.

4. I dati necessari alla valutazione dei punteggi della procedura comparativa sono dichiarati dal candidato a mezzo *curriculum vitae* autocertificato ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. n. 445/2000 e ss. mm. ii.

Art. 4 – Progressione tra le aree (in deroga) di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022

1. La Città metropolitana ha facoltà di prevedere nel P.I.A.O. (Piano triennale del Fabbisogno di Personale), le progressioni in deroga di cui all'art. 52, comma *1bis*, penultimo periodo, del decreto legislativo 165/2001 s.m.i. e all'art. 13, commi 6 e ss., del CCNL del Comparto Funzioni Locali siglato in data 16/11/2022, salvo ulteriori proroghe previste dalle disposizioni normative e contrattuali, fino alla data da 31 dicembre 2025.
2. Le progressioni di cui al precedente comma 1 sono effettuate tramite procedure valutative alle quali possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente iscritti a profili professionali dell'area immediatamente inferiore a quella del posto da ricoprire e ricompresi nella medesima famiglia professionale di inquadramento.
3. Alle procedure di cui al presente articolo sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti di cui alla tabella "C" allegata al CCNL del CFL siglato in data 16/11/2022, di seguito riportata:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) l'assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <i>oppure</i> b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <i>oppure</i> b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

4. Per le progressioni tra le aree di cui al presente articolo è possibile utilizzare, secondo le previsioni del comma 6 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, le risorse *determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL del Comparto Funzioni Locali.*
5. Le progressioni tra le aree di cui al presente articolo sono effettuate nel rispetto dei seguenti criteri di valutazione:

NN	Criterio	Peso massimo attribuibile
1	Titolo di studio **	25
2	Esperienza maturata nella area professionale (immediatamente) inferiore ***	30
3	Competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (competenze informatiche o linguistiche), competenze acquisite nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali ****	45
TOTALE PESO		100

*	Criterio	Sul criterio	Peso
**	Titolo di studio	Possesso del titolo di studio richiesto nel sistema indicato nella tabella "C" in relazione alla maggiore esperienza maturata nell'area di appartenenza	5

		Possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno all'Area superiore (in relazione alla minore esperienza maturata nell'area di appartenenza)	10
		Diploma scuola media superiore (non valutato come requisito di accesso di cui alla tabella "C")	1
		Laurea triennale/laurea specialistica/Laurea magistrale/Diploma di Laurea V.O. (non valutato come requisito di accesso di cui alla tabella "C")	2
		Possesso di dottorato di ricerca	8
		Master universitari I livello ai sensi del DM 270/2004	5
		Master universitari II livello ai sensi del DM 270/2004	6
SUB TOTALE			25 (*)
(*) Punteggio massimo attribuibile fino alla concorrenza di max 25 punti previsti per il criterio dei titoli di studio inerenti il posto da ricoprire			
***	Esperienza maturata nella area professionale (immediatamente) inferiore anche a tempo determinato	Esperienza maturata nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della procedura, prevista dalla tabella "C" quale requisito d'accesso	0
		Anzianità di servizio ulteriore in Area professionale rispetto a quella prevista dalla tabella "C" quale requisito d'accesso (punti 1 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché in amministrazioni di altri comparti)	25
		Anzianità di servizio in Area professionale ulteriormente inferiore rispetto a quella prevista dalla tabella "C" quale requisito d'accesso (punti 0,50 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché in amministrazioni di altri comparti)	5
SUB TOTALE			30
****	Competenze professionali	Competenze professionali risultanti dal curriculum e accertate mediante colloquio di approfondimento	10
		Formazione certificata con attestazione finale su materie attinenti la progressione tra le aree: - corso 1 giornata 0,50 punti; - corso più giornate 1,50 punti; - corso con valutazione finale 3 punti. I percorsi formativi promossi dall'Ente per essere oggetto di valutazione devono essere aperti a tutti i candidati alla progressione verticale.	10
		Certificazioni linguistiche rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze: - corso base 2 punti; - corso intermedio 4 punti; - corso avanzato 6 punti.	6
		Certificazioni informatiche rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze: - corso base 3 punti; - corso intermedio 6 punti; - corso avanzato 9 punti.	9
		Possesso di abilitazione professionale	10
SUB TOTALE			45

Art. 5 - Avviso della procedura comparativa (art. 15 CCNL CFL 16.11.2022)/procedura valutativa (art. 13 CCNL CFL 16.11.2022)

1. L'Avviso della procedura comparativa/valutativa, predisposto dal dirigente del Servizio Risorse Umane, deve contenere i seguenti elementi:
 - a) Area professionale cui si riferisce la procedura di progressione verticale tra aree;
 - b) Profilo professionale, nel rispetto di quanto adottato in merito dall'Ente;
 - c) Requisiti di ammissibilità alla procedura;
 - d) Trattamento economico da attribuire a seguito del superamento della procedura di selezione;
 - e) Schema di domanda e tempistica di presentazione della stessa;
 - f) Criteri e punteggi di valutazione;
 - g) Previsione di un colloquio di approfondimento sul curriculum per le progressioni tra le aree cd. "ordinarie" (art. 15 CCNL CFL 16.11.2022) e per le progressioni tra le aree cd. "in deroga" (art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022).

Art. 6 – Requisiti generali di partecipazione

1. Possono partecipare alla procedura di selezione i dipendenti a tempo indeterminato dell'ente in servizio alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione:
 - inquadrati nell'Area professionale immediatamente inferiore rispetto a quella oggetto della selezione;
 - in possesso dei requisiti previsti nei precedenti articoli per la partecipazione rispettivamente alle progressioni di cui all'art. 13 o 15 del CCNL siglato in data 16/11/2022.

Art. 7 – Modalità di pubblicizzazione, presentazione delle domande di partecipazione

1. L'Avviso è pubblicato, per un periodo minimo di 15 giorni, all'Albo Pretorio dell'Ente, nella sezione appositamente dedicata di Amministrazione trasparente e comunicato alle OO.SS. ovvero alle RSU, al fine di assicurare la più ampia conoscenza della procedura da parte dei dipendenti interessati.
2. È facoltà dell'Ente, ritenendo comunque valide le domande pervenute, riaprire, dopo la scadenza prevista nell'Avviso, i termini di presentazione delle domande. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere motivato da ragioni di interesse pubblico e segue le stesse procedure di pubblicazione e informazioni previste dal precedente comma 1.
3. In caso di riapertura dei termini, i candidati che hanno presentato domanda nei termini previsti al comma 1 hanno facoltà di integrazione documentale.

Art. 8 – Attività preliminari

1. Il Servizio Risorse Umane, scaduto il termine per la presentazione delle domande, verifica l'ammissibilità dei candidati in relazione alle previsioni contenute nell'Avviso, effettuando tutti i controlli necessari sulle dichiarazioni rese dai partecipanti.
2. Per carenze dei requisiti prescritti nell'Avviso, l'Amministrazione può disporre in ogni momento, con motivato provvedimento, l'esclusione del candidato dalla procedura di progressione verticale.
3. Il Dirigente del Servizio Risorse Umane, completata la procedura di cui ai precedenti commi 1 e 2, adotta il provvedimento di ammissione.
4. Il provvedimento finale di ammissione è trasmesso alla Commissione esaminatrice.

Art. 9 – Commissione esaminatrice

1. Alla selezione è preposta una Commissione Selezionatrice nominata dal Dirigente del Servizio Risorse Umane, sentito il Direttore Generale, composta ai sensi dell'art. 107 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e dall'art. 35 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss. mm. e ii., da tre membri scelti nel seguente modo:

Presidente: il Direttore Generale dell'Ente ovvero un Dirigente dell'Ente designato dal medesimo Direttore, tra quelli aventi comprovata qualificazione nelle materie oggetto della selezione;

Componenti: due esperti nelle materie oggetto della selezione designati dal Direttore Generale dell'Ente tra i dirigenti dell'Amministrazione ovvero tra i dirigenti di altre pubbliche amministrazioni nonché tra docenti universitari e/o liberi professionisti iscritti ad ordini o albi professionali previo avviso per la manifestazione d'interesse a cura del Servizio Risorse Umane. Ai componenti esterni della Commissione Selezionatrice spetta il compenso previsto, secondo le vigenti disposizioni normative, al Regolamento dei Concorsi e delle selezioni dell'Ente, con una riduzione del 50% rispetto a quello previsto per la copertura di posti della medesima Area professionale.

Segretario: le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente dell'Ente di categoria non inferiore all'inquadramento nell'Area degli Istruttori.

2. La commissione può essere integrata con componenti esperti in lingue, informatica, e psicologia del lavoro.
3. Di ogni seduta della Commissione è redatto apposito verbale.

Art. 10 – Graduatoria finale

1. La graduatoria, formulata dalla Commissione, secondo l'ordine decrescente dei punteggi totali acquisiti dai candidati è approvata con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane ed è immediatamente esecutiva, ed è pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente e nell'apposita sezione del sito istituzionale di amministrazione trasparente.
2. A parità di punteggio conseguito dai candidati si applicano, per quanto compatibile, le preferenze previste dalla legge.
3. La graduatoria è utilizzabile nei limiti dei posti messi a selezione, salvo la possibilità di utilizzo, nel rispetto dell'ordine di classificazione dei candidati utilmente collocati, nel caso di formale rinuncia da parte del candidato vincitore all'inquadramento nell'area superiore.
4. Il dipendente collocatosi utilmente nei limiti dei posti messi a selezione e, comunque, nel rispetto delle previsioni del precedente comma 1, è inquadrato nell'Area professionale immediatamente superiore.
5. Salvo le prerogative previste dal CCNL in materia di periodo di prova, Retribuzione Individuale di Anzianità e ferie, il Servizio Risorse Umane predispose il contratto individuale di inquadramento nella nuova Area professionale.

Art. 11 – Norme finali

1. Il presente regolamento entra in vigore con l'approvazione con deliberazione del Consiglio Metropolitano.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme, ovvero dalla esecutività della deliberazione di approvazione, sono da intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne incompatibili con la presente disciplina, in materia sia di progressioni verticali che di riserve in favore del personale interno nei concorsi pubblici banditi dall'Ente.
3. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal CCNL in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni tra le Aree.

4. Ai fini delle norme sulla trasparenza, il presente regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente.